

**MAGYARORSZÁG
VERSENYKÉPESSÉGÉNEK
HUMÁN TÉNYEZŐI**



HELYZET- ÉS JÖVŐKÉP

Írta és szerkesztette:

Molnár Szilárd

Suhajda Attila

Z. Karvalics László

Technikai szerkesztő:

Süveges Orsolya

Terv, tipográfia, tördelés:

Szőnyi Etelka

Kiadja:



JATEPress

TARTALOMJEGYZÉK

Előszó	5
Bevezetés	7
I. Út a Fehér Könyvhöz	11
A humántőkére és innovációra alapozott gazdasági növekedés feltételei	14
II. Magyarország versenyképességének humán tényezői	19
Attitűdök	20
Túlóra-vállalás, lojalitás	22
Kooperáció, csapatmunka	23
Képzés	23
Mobilitás	24
A magyar munkaerő szegmentálása az attitűdök alapján	24
A munkaadók részéről elvárt attitűdök	26
A rugalmas biztonság helyi szabályozásnak esélye	26
III. A gazdaságszerkezet sajátosságai	29
Szolgáltatói ipar	29
IV. Az idősödő társadalom munkaerőpiaci kihívásai	33
Képzés, átképzés	34
Digitális írástudás	35
V. Mobilitási hajlandóság, fiatalok mobilitási esélyei	37
Fiatalok mobilitási hajlandósága	38
VI. Epilógus	41

ELŐSZÓ

2005-ben, amikor elkezdjük a magyar munkaerőpiac vizsgálatát, még senkiben nem merült fel a gazdasági válság gondolata. A GDP minden évben növekedett, áramlott a külföldi tőke az országba. Mindebből az IBM is kivette részét, és minden nehézsége, problémája ellenére Magyarország jelentős szerepet kapott a cég globálisan integrált vállalati modelljének megvalósításában. Alkalmazottaink száma folyamatosan növekedett, így aztán nem meglepő, hogy figyelmünk a munkaerőpiac működési környezetének vizsgálatára terelődött.

Az elmúlt években ugyanis egyértelművé vált, hogy a gazdaság fejlődésének legfontosabb kihívása a szakemberutánpótlás biztosítása lett. Az igazi verseny ma már a képzett munkaerőért folyik, és az országok nemzetközi versenyképességének egyik legfontosabb mutatójává a munkavállalók szaktudásának, munkakultúrájának minősége vált.

A mai gazdaság a korábbiaktól lényegesen eltérő készségeket, magatartást vár a dolgozóktól és munkaadóktól egyaránt. A munkavégzés formái, lehetőségei is megváltoztak, az infokommunikációs technológiák és a globalizált termelési formák megjelenésének köszönhetően. Ezekről a folyamatokról sokat hallani, annál kevesebbet arról, hogy a vállalatoknak milyen konkrét elvárásai vannak készségek, munkakultúra tekintetében dolgozóival szemben, s hogy miként tud egy munkavállaló sikerrel alkalmazkodni, „kelendőbbé válni” a munkaerőpiacon szaktudása, felkészültsége révén.

A világgazdaság óriási lehetőségeket kínál a felzárkózó országok, így Magyarország számára is. Ám a nemzetközi vérkeringésbe való bekapcsolódás és megmérettetés sajnos gyakorta rávilágít, hogy a magyar munkavállalók hatékonysága és termelékenysége sok tekintetben elmarad a fejlett gazdaságok szakembereitől. Az ismert mondás sze-

rint: ahogy a víz megtalálja útját, úgy a munka is oda vándorol, ahol azt a legjobban tudják elvégezni. A globális gazdasági integráció elmélyülése ezért még inkább előtérbe helyezi a jó szakemberekért és szaktudásért folyó versengést. Úgy véljük, ha Magyarország sikeres gazdaságot, növekvő foglalkoztatást akar, akkor nemzetközi szinten versenyképes munkaerővel kell rendelkeznie. Annak érdekében, hogy javaslatokat tudjunk megfogalmazni a helyzet javítására, elhatároztuk, hogy a problémát tágabban megközelítve kezdjük vizsgálni az okokat. Neves szakemberek és kutatóintézetek bevonásával indítottunk kutatásokat, ezek nyomán 5 év alatt összesen 8 tanulmányt készítettünk, melyek legfontosabb megállapításait most a Fehér Könyvben összegeztük.

Tisztában vagyunk vele, hogy a könyvünk megállapításait a különböző háttérű olvasók nem fogják azonosan megítélni, de a célunk nem is a mindenkinek való megfelelés volt. Meggyőződésünk, hogy a témáról még sok-sok előremutató szakmai párbeszédet kell lefolytatni. Ám érvelni, vitát nyitni egy kérdésről csak tényekre alapozva érdemes. Fehér Könyvünk nem tesz mást, mint tényeket, kutatásokon alátámasztott konkrét adatokat tesz le az asztalra. Reméljük, hogy az összegzést haszonnal fogják olvasni azok, akik tenni szeretnének a helyzet javításáért. Az IBM most ezzel a kötettel kíván hozzájárulni a kérdésről folytatott szakmai párbeszéd újraindításához. Terveink szerint ezirányú kutatásainkat a jövőben is folytatjuk annak reményében, hogy hozzá tudunk járulni Magyarország gazdasági és társadalmi fejlődéséhez.

Köszönetünket fejezzük ki mindazon kutatóknak, akik részt vettek a munkában. Külön hálával tartozunk azoknak a vállalati szakembereknek is akik idejüket áldozták e nagyszabású munka sikere érdekében.

Budapest, 2010. december

Suhajda Attila
és az IBM munkatársai

BEVEZETÉS

A magyar munkaerőpiacnak a rendszerváltást követően három, önmagában is elementáris erejű szerkezeti kihíváshoz kellett alkalmazkodnia:

- * Egy elavult és részben mesterségesen kiformált, a teljeskörű foglalkoztatás politikai követelményéhez igazított ipari-agrár gazdaságból a szolgáltatások, a korszerű technológia és az információ- és tudásgazdaság által dominált szektorok felé való elmozdulás, amelynek másfél millió munkahely megszűnése adott nyomatékot.
- * A tervgazdaságot, a szocialista nagyüzemet és ahhoz kötődő termelési kultúrát és monopóliumokat a világpiaci integráció és liberalizáció váltotta, a multinacionális vállalatok (és kultúrájuk) hazai megjelenésével, egy kis- és középvállalkozásokból álló „gyűrű” megerősödésével és az egyéni vállalkozók „felhőjének” kialakulásával kísérve. Az üzleti szektorban működő cégek túlnyomó többsége ma a magyar gazdaság úgynevezett „de novo” szegmenséhez tartozik, azaz jogelőd nélkül, többnyire az államszocialista gazdasági rendszer átalakulását követően alapították.
- * Az előző két kihívás gyökeresen újairta a képzettség, a végzettség és a munkaerőpiaci értékképzés kategóriáit, az alacsony hozzáadott értékű munkaerő nagy részét kiszorítva a munkaerőpiacról, megteremtve a (strukturális) munkanélküliség öntőformáit.

A fenti változásokkal kapcsolatban egyszerre igaz két, egymásnak látszólag ellentmondó állítás:

- * A magyar munkaerő összességében sikeresen újult meg, a működő-tőke beáramlását, hatalmas termelési kapacitások Magyarországra telepítését a megfelelő képzettségű és relatíve olcsó munkaerő felhajtóerőként

tudta segíteni. Ennek a folyamatnak a továbbviteléről gondolkodva a munkavállalók számos kedvező jellemzője, sajátossága tehető mérlegre.

- * Ezzel párhuzamosan a magyar munkaerőpiacon számos kedvezőtlen tendencia bontakozott ki, amelyek mostanra már egyértelműen a mozdulatlansággal, a strukturális problémák makacs újratermelődésével írhatóak le.

Az IBM magyarországi vállalatai az utóbbi 4 évben számos, a hazai munkaerőpiacot érintő kutatási programot támogattak, hogy részben maguk, valamint a hasonló helyzetű vállalati kör és a jogalkotók számára megmutassák a hazai munkaerőpiac sajátosságait¹. Az elkészült tanulmányok alapján időszerűnek tűnt egy Fehér Könyv összeállítás, amely az eredményeket együtt láttatja, értelmezi, egységes szerkezetbe foglalja és eddig kevésbé közismert, átfogó megállapításokat tesz. Egy ilyen áttekintésnek kettős célja lehet:

- * Számot adni a magyar munkaerő sajátosságairól, állapotáról, meghatározó jellegzetességéről. A kedvező tendenciák és folyamatok továbbvitelét segíteni azzal,

¹ 1. Kutatás az idősödő munkavállalók helyzetével kapcsolatban Magyarországon. GKIE NET, 2005.

2. Magyarország növekedési kilátásai, kritériumai, a foglalkoztatáspolitikai változásai. INFONIA, 2005.

3. Kutatás a munkavállalók mobilitásával kapcsolatban Magyarországon. GKIE NET, 2006.

4. Földrajzi és szakmai mobilitás a magyar fiatalok körében. ITTK, 2007.

5. Az SSME oktatási módszertan bevezetésének lehetőségei Magyarországon. ITTK, 2007.

6. A versenyképesség humántényezői Magyarországon. ITTK, 2008.

7. Innovációk az üzleti szolgáltatási szektorban: az új szervezeti értékek és tudás felhasználási minták szerepe. MTA, 2008.

8. A magyar munkakultúra globális környezetben. ISES, 2008.

hogy, a friss kutatások alapján az új, jól használható empirikus adatok feldolgozásával reális képet alkosson az üzleti szféra szereplőinek és a gazdaságpolitika alkotóinak.

- * Friss hazai és nemzetközi fejlemények és kutatási eredmények alapján javaslatokat fogalmazzon meg a magyar munkaerőpiac akut problémáinak megoldásához.

Vigyázat: a Fehér Könyv nem a magyar munkaerőpiac átfogó leírása, nem törekszik a statisztikai alapadatok és a meghatározó sajátosságok, tendenciák és dinamikák teljeskörű feltárására csak *kiegészíteni* kívánja saját megközelítésmódjával, szemléletével ezeket. Mindössze reális képet kíván mutatni a valós helyzetről, eredményeivel, hozzájárulva a gazdasági válság által szinte kötelezővé tett újrarendelésekhez, a stratégiai erőter újraértelmezéséhez. Bízunk benne, hogy a Fehér Könyvnek egyidejűleg sikerül nyersanyagot és muníciót szállítani a gazdasági és politikai elit, illetve a társadalomkutatók számára, vitákat kezdeményező, kiváltó és segítő szerepben.

I. ÚT A FEHÉR KÖNYVHÖZ

Magyarország gazdasági és társadalmi problémáit sokan – joggal – kötik össze a **munkaerőpiac szerkezeti** anomáliáival, aminek legfontosabb mutatói jól ismertek.

A **munkaképes korú lakosság alig 57 százaléka dolgozik** vagy keres munkát, míg ez az arány a skandináv országokban eléri a 70-76 százalékot. Hazánkban a hozzávetőlegesen 3,8 millió foglalkoztatottból körülbelül mindössze 1,2 millió fő fizeti meg a tényleges keresete utáni adót és járulékot, miközben Magyarország majdnem kétszer annyit költ nyugdíjra, mint a többi visegrádi ország.

Az Európai Unió átlagával együtt mozogva jelenleg, sajnos, Magyarországon is folyamatosan növekszik a munkanélküliség, ám ez a tendencia különösen a **pályakezdő fiatalok** és az **50 év feletti**ek körében erős. Mindez persze egyben azt is jelenti, hogy hazánkban bőven rendelkezésre áll szabad munkaerő.

A növekvő munkanélküliség és a munkaerő-kereslet ugyanakkor egyszerre van jelen. Utóbbi különösen igaz a **kékgallérosok** körében. Ennél a rétegnél óriási gondot jelent a különböző technológia-váltásokból eredő gyors alkalmazkodó-készség, nyitottság hiánya. Az új munkahelyek 80–90 százalékához egyre megújuló ismeretek és képesség szükségesek. Ennek az **állandó alkalmazkodóképességnek a kultúrája** hiányzik az idősebb, de a fiatalabb munkavállalókból is. Utóbbiakat nem készíti fel erre az oktatási rendszer, míg az 50 év felettiek számára ez nem volt elvárás az aktív korukban. Ezzel szemben, sajnos **ez a törekvés a legritkább** esetben jelenik meg az éppen munkát kínáló vállalkozások rövidtávú érdekeit kiszolgálni kívánó **oktatási, szakképzési rendszerben**.

Magyarország abban a tévhitben él, hogy a közép- és felsőoktatásunk színvonala kor követelményeinek megfelelő színvonalú. Ezzel szemben az oktatási- és felnőttképzé-

zési intézményeket általában nem érdekli, milyen szaktudású diplomásra van kereslet, így a cégek gyakorlatilag maguk képzik ki a megfelelő tudással rendelkező szakembereket. Ráadásul a felsőoktatási expanzióban is rejlenek még lehetőségek, hiszen az OECD-országok 32%-os átlagához képest Magyarországon a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya az összes népességhez viszonyítva alig éri el a 20%-ot.

A munkavállalás és a munkaerő-kereslet területi megosztottságát kevésbé ellensúlyozza a magyar társadalom alacsony szintű **mobilitási hajlandósága**. Az Európai Statisztikai Hivatal adatai szerint a magyarországi vállalatoknak mindössze 31 százaléka nyújt képzést a munkavállalók számára, szemben az EU25 közel 60 százalékos arányával. A magyar munkavállalóknak mindössze 18 százaléka vesz részt szakképzésben, miközben az európai uniós átlag 32 százalék.

A gazdasági növekedés igen fontos területe a **vállalkozói aktivitás**. Ennek mértéke szoros kapcsolatban van a munkahelyteremtéssel és a gazdasági növekedéssel. A már működő cégek vállalkozói aktivitásának fokozása a gazdaságpolitikai törekvések prioritásai közé tartozik Európa minden országában. Az Unió tagállamainak vállalkozói aktivitásának mértéke nagyon széles sávban mozog, azonban még így is jelentős mértékben elmarad az Egyesült Államokétól. A vállalkozói, innovatív cégek az összes magyarországi cég mintegy 11 százalékát adják ki². Ezzel összefüggésben Magyarországon az egy főre jutó nemzeti össztermék az uniós átlag mindössze 53 százaléka, azaz egy átlag magyar munkavállaló fele annyi értéket állít elő, mint mondjuk egy francia.

² Szerb László–Zoltán J. Ács–Varga Attila–Ulbert József–Bodor Éva: Az új vállalkozások hatásai nemzetközi összehasonlításban. Innen: Közgazdasági Szemle, LI. évf., 2004. július–augusztus (679–698. o.).

Magyarországon a **közép- és kisvállalkozások** foglalkoztatják a dolgozók körülbelül 70 százalékát a GDP egyötödének megtermelése mellett, így innovációs, vállalkozói aktivitásuk szintén kulcselem a foglalkoztatás javításában, szerkezeti átalakulásban. Ehhez szorosan kapcsolódóan szomorúan kell megállapítani, hogy a magyar cégeknek csak a harmada nyújt képzést a dolgozóinak, ami jóval elmarad az EU-25-ök 57 százalékos átlagától.

Az utóbbi évtized gazdasági és politikai „hullámvasútja”, a felemelkedés és az elszegényedés jellemző tendenciáinak változása, az egyénre nehezedő új és régi – a szocializmusból itt ragadt – értékek, illetve az ennek megfelelő tudó magatartásformák ellentmondásai a követendő **értékek és normák mind kaotikusabb** világát eredményezték Magyarországon. A gazdasági lapok, szakfolyóiratok egyre inkább egy jövőnélküliséggel, értékvesztéssel, alacsony szintű szolidaritással, eltűnő védetség-érzéssel, romló egészségi állapottal küszködő magyar társadalom képét vetítik elénk. A társadalom nem rendelkezik megfelelő válaszokkal ezekre a problémákra, gyengék a korrekciós mechanizmusok, és mint mára kiderült, a fogyasztásra való koncentrálás felerősödése sem kínált szerves választ.

A Fehér Könyvben ezt az általános képet árnyaljuk, annak a két kérdésnek a középpontba helyezésével, hogy

- * **az egyén szintjén milyen túlélési stratégiák, modellek fedezhetők fel Magyarországon, a társadalom, a munkaerőpiac milyen tartalékokkal, milyen – a kilábalásra esélyt adó – képességekkel rendelkezik?**
- * **Kormányzati-stratégiai szinten, a jól ismert szakpolitikai kezdeményezéseken túlmenően, milyen innovatív lépésekkel lehetne pozitív irányba „megmozdítani” a munkaerőpiacot?**

A már hivatkozott, a magyarországi IBM cégek által támogatott kutatások eredményei feltártak néhány reményre okot adó jelenséget. Úgy tűnik, nemcsak „fals” válaszok

adhatóak, az adaptáció „kognitív feltételei” közül sok minden – olykor **meghatározó módon – jelen van a fejekben és a szívekben, sőt itt-ott a kultúrában is.** Van mire építeni, s noha ezzel még nem állíthatjuk, hogy van egy másik, pozitívabb, a jelenleg számtalan gonddal küzdő Magyarország képétől jelentősen különböző, de felmutathatóak esély-pontok, amelyek magukban hordozzák a felemelkedés ígérétét is.

A HUMÁNTŐKÉRE ÉS INNOVÁCIÓRA ALAPOZOTT GAZDASÁGI NÖVEKEDÉS FELTÉTELEI

A globális gazdasági versenyben maguk a nemzeti munkaerőpiacok is egymás versenytársaivá váltak, így a magyar munkaerőpiac fejlődésének, változásnak trendjeit, főbb irányait számos – globális – tényező befolyásolja.

A „**felfelé nivelláló**”, a **képzett, minőségi munkaerő tömegesedésének folyamatát** igen világosan szorgalmazza például az Európai Bizottság a szakképzés, a K+F ráfordítások hatékonyabb támogatásával, a munkavállalást, vállalkozást akadályozó adminisztratív terhek drasztikus csökkentésével. A gyorsan változó gazdasági környezetben a **felnyitóképzés intézményrendszerének hatékonysága** alapvető fontossággal bír, hiszen egy-egy oktatásban eltöltött újabb év átlagosan 6,5 százalékkal magasabb kereseteredményez az egyén szintjén, illetve az **átlagos iskolai végzettség 1 évvel magasabb szintjéhez 5 százalékkal magasabb munkatermelékenység társul**³.

A gazdasági válság ellenére a mezőgazdaság és az ipar rovására a **szolgáltatási ágazat** tovább fog bővülni, így várhatóan 2020-ban az állások csaknem háromnegyedét már ez a szektor fogja adni. Ezzel párhuzamosan viszont

³ Magyar Tudományos Akadémia: Magyarország fejlesztéspolitikáját meghatározó legfontosabb nemzetközi folyamatok bemutatása. Az Országos Fejlesztéspolitika Konceptió háttéranyaga, 2005. július.

minden gazdasági ágban folyamatosan nőnek a **készségekkel, kompetenciákkal** és képzettséggel kapcsolatos elvárások. A globális piaci trendek azt mutatják, hogy az **üzleti szolgáltatások** területe⁴ fog folyamatosan felértékelődni, miközben a technológia-alapú ipari környezetben a tudás, a munkaerőpiaci szereplők készségeinek, képességeinek állapota lesz meghatározó jelentőségű. A befektetők emellett ma már elsősorban a munkaerőpiaci stabilitást, a foglalkoztatás költségeit, az infrastruktúra állapotát és az ösztönző eszközöket mérlegelik legfőképp.

Emiatt az Európai Unióban egyre inkább a magasan képzett, a gazdasági és technológiai változásokra **gyorsan reagálni képes** munkavállalókra lesz igény, hiszen a magas szintű végzettséget igénylő állások aránya 2020-ra el fogja érni **az összes munkahely körülbelül egyharmadát**, míg a középfokú végzettséget igénylők aránya az 50 százalékot. Éppen ezért a tanulásra, az új ismeretek megszerzésére törekvő egyéni stratégiák szolgálhatják a leghatékonyabban a társadalom, a gazdaság immunitását a fejlődés-kilengésekkel szemben.

A gazdaság megújulását, technológiai fejlődését meghatározó új innováció-orientált ágazatok erősödését hozhatja az **alacsony széndioxid-kibocsátású iparra** való áttérés, mint például a megújuló energiák hasznosítása, intelligens várostervezés. De szintén az új ágazatok erősödése várható az **idősödő társadalmak problémájának kezelése** során: például egészségügyi szolgáltatások, szociális munka, személyes szolgáltatások, turisztika, felnőttképzés, stb. területein. A jelenlegi gazdasági-pénzügyi helyzetben azok a gazdasági tevékenységek kapnak kiemelt figyelmet, amelyek nagyobb létszám-stabilizáló vagy létszám-generáló képességgel rendelkeznek.

⁴ Magyarországon a tudás-intenzív üzleti szolgáltatásokban (KIBS) foglalkoztatottak aránya megközelíti a 30 százalékot az összes foglalkoztatotthoz képest.

A humántőkére és innovációra alapozott gazdasági növekedést **gátló tényezők** közül ki kell emelnünk, hogy a magyar munkaerő kevésbé **nyitott a technológiai újítások iránt**, megtorpan a nagyobb technológiai váltások idején. Sajnos, meglepő módon, de a technológiaváltások zökkenőmentességét, gyorsítását nem támogatja, nem igényli a magyarországi foglalkoztatók többsége sem. A külföldi nagyvállalatok ugyan behozzák az újításokat, viszont ezek csak addig maradnak itt, amíg a cégek rendelkeznek magyarországi telephellyel, maguk az új eljárások, alkalmazások nem gyűrűznek le a hazai közép- és kisvállalkozásokba.

A magyarországi cégek közel négyötöde a 9–49 főt foglalkoztató vállalati kategóriába tartozik, ugyanakkor ezen cégek innováció-adaptációja gyakorlatilag alig kimutatható. E cégek 35 százaléka nem vezetett be semmilyen **szervezeti innovációt** az elmúlt három évben.

A **szakképzési- és felnőttoktatási rendszereink** sem helyez elég hangsúlyt a piaci igények kielégítésének, a munkavállalók új típusú kompetenciáinak, készségeinek fejlesztésére, emiatt az oktatási rendszer a vállalkozások számára nem megfelelő képzettségű szakembereket bocsát ki. A modern gazdaság igényeinek megfelelő **készségeket felépítő oktatás alig folyik** a reguláris oktatás keretei között. A közoktatás keveset tudott tenni a nemzetközi összehasonlításban erősnek mondható deficitel szemben az idegennyelv-ismeret, a csoportmunka iránti fogékonyság, a magas szintű információs írástudás területén. Szinte minden korcsoportban alacsony az átképzési és továbbképzési hajlandóság. A fentiekből fakadóan az elmúlt 10 évhez képest a **foglalkoztathatóság** ugyanúgy probléma, mint a munkalehetőségek hiánya. Mindez egy igen **rugalmatlan magyarországi munkaerőpiac** kialakulásához vezetett, melynek eredményeként hazánk munkaerőpiaca a dél-európai régió modelljének jegyeit – például rugalmatlan munkavégzés és a munkaidő-felhasználási rendszerek, alacsony szervezeti innovációs szint – hordozza.

Közép-Kelet-Európa egy új fejlődési szakaszba, a **tanulógazdaságok kialakulásának korszakába lépett**. A Fehér Könyv mellett foglal állást, hogy a **humántőkére és innovációra alapozott gazdasági növekedést kell szorgalmazni**, nem lehet kizárólag az export- és befektetés-orientált növekedésre építeni. A gazdaság fejlődése – technológiai, világgpiaci szempontból – nem függhet a munkaerőpiac helyzetétől, utóbbi nem lehet gátló tényező: **a munkaerő állapotára a gazdasági versenyképesség kiemelt elemeként kell tekinteni**. A gazdasági válságból való kilábalás elsődleges eszközei közé kell emelni a képzettségre, a foglalkoztathatóságra, **a technológiai újdonságok iránti nyitottságra** irányuló törekvéseket, eszközöket.

A munkavállalók szaktudásának folyamatos fejlesztése, **alkalmazkodó-képességének** növelése elengedhetetlen eszköz a felzárkóztatásban. Egyszerűen el kell sajátítani a megszerzett képességek a folyamatos karbantartására, kiegészítésére, korrekciójára irányuló igényt.

Alapvető fontosságú lenne, hogy a **képzések és a munkaerőpiaci igények összehangolása** zökkenőmentes legyen. Itt jelentős elmaradások, hiányosságok és összemosódások figyelhetők meg Magyarországon. A **foglalkoztatáspolitikai** igen gyakran **összekeveredik a szociális ellátórendszer** kezelésének problémáival. A munkaerőpiacot, a foglalkoztatáspolitikai kérdéseket a gazdasághoz kötve kell – kellene – kezelni, míg a szociális támogatásokat a népjóléti területhez kapcsolva.

Kétségtelen továbbá, hogy **közép- és hosszútávon a közoktatás és a felsőoktatás teljesítménye és megújulás képessége** lesz meghatározó úgy a **versenyképesség**, mind a **foglalkoztatottság** szempontjából. Mindkét alulfinanszírozott, nehézségekkel küszködő, nemzetközi összehasonlításban mért fokozódó elmaradását kétségbeesetten csökkenteni igyekvő ágazatnak ki kell emelkednie a tárca-szintű tervezés és irányítás kalodájából, és kormányzati szintű prioritássá válva folyamatosan és megbízhatóan kell tudniuk támogatni a tudásvagyon megújítását.

II. MAGYARORSZÁG VERSENYKÉPESSÉGÉNEK HUMÁN TÉNYEZŐI

A magyar társadalom 20–25 évvel ezelőtti értékrendje jobbra szétesett, az új értékek pedig még nem álltak össze egészé, azonban **a változás érezhető ütemben elindult**. A magyar munkavállalók értékrendjében és beállítottságában jelentős eltolódás tapasztalható pozitív irányban, miközben a róluk alkotott kép – például a külföldi, nagyvállalati vezetők, menedzserek körében – még mindig inkább negatív, vagy legalábbis a pozitív eltolódást eddig nem érzékelő. Ilyen **pozitív elmozdulás érhető tetten a lojalitás, a terhelhetőség, a tanulási-önképzési szándékok, a motivációk, a rugalmasság, az együttműködési készségek** terén. Valószínűleg a változás még látens és inkább az önképben, a gondolkodás megváltozásában, a viszonyulásban érhető tetten és nem, vagy csak kevésbé tükröződik még a vállalatok mindennapi gyakorlatában.

A Magyarországon működő külföldi cégek úgy látják, hogy az olcsó munkaerő, a **jó szellemi tőke még mindig vonzóvá teszi a magyar munkaerőpiacot**. Igaz, ki kell emelni, hogy az **oktatás egyre kevésbé tölti be** azt a szerepet, hogy kiszolgálja a cégek igényeit, ugyanis a felsőoktatási, valamint a felnőttképzési intézmények egyszerűen nem mérik fel a cégek igényeit.

A tudásintenzív ágazatok munkaadói úgy látják, a magyar munkavállalóknál a régi, szocialista attitűdök már kikoptak. Napjainkban a magyar munkavállaló már rendelkezik azzal a felelősségtudattal, hogy **ő maga is befolyással bír a cég szakmai, anyagi, hírnévbeli sikerére**.

A magyar munkavállalók **kétharmada** gondolja úgy, hogy **a munkahelyén nyújtott jó teljesítménye sikeresebbé teszi az országot**, 20 százalék viszont nem lát köz-

vetlen összefüggést az ország sikere és a munkahelyi teljesítménye között.

A magyar munkavállalók fele érzi úgy, hogy **felelőssége megnőtt** a munkahelyén az elmúlt fél évben, míg ezzel szemben rendkívül alacsony (2 százalék) azoknak aránya, akik a felelősségük csökkenéséről számoltak be.

A munkavállalók hosszú távú terveiket segítő munkahelyi támogatások rangsorában elől az anyagi támogatás és a **munka- és magánélet jobb összehangolása** áll, viszont a továbbtanulás támogatása csak a harmadik helyen.

A válaszadók többsége úgy véli, hogy a **multinacionális vállalatok** a magyar munkabérek alacsony színvona miatt jöttek Magyarországra (43%), vagy egyszerűen csak piacot akartak vásárolni maguknak (25%). A megkérdezettek 23 százaléka szerint vonzó a magyar munkaerő minősége is, viszont ezzel szemben igen kevesen gondolják úgy, hogy a magyar ipar technikai színvonala vonzaná a külföldi befektetőket.

ATTITÜDÖK

Az elmúlt évek kutatási tapasztalataiból egy olyan munkavállalói réteg képe látszik megrajzolhatónak, amely **lojális, nyitott az önsegítésre és a belső tartalékok mozgósítására**. A jelenlegi munkavállalókra meglepően **magas egyéni felelősségvállalás** és közösségi elkötelezettség jellemző.

A magyar munkavállalók tisztában vannak azzal, hogy az egyéni teljesítményükön nagyon sokminden múlik, pontosan tudják, mi jellemzi az **ideális munkaerőt**:

- * szaktudás (17,4%),
- * logikus gondolkodás (17,4%),
- * jó együttműködési készség (17,2%),
- * találékonyság, kreativitás (13,3%),
- * szorgalom és jó értelmi képességek (11,5%).

Az adatok arról tanúskodnak, hogy az emberek nem érzik úgy, hogy csak apró, jelentéktelen fogaskerekek lennének

egy nagy gépezetben. Saját bevallásuk szerint, a megkérdezettek 54 százaléka tett az elmúlt 12 hónapban a munkával kapcsolatos javaslatot. Ez valószínűleg erősen eltúlzott szám, de azt mindenképpen jelzi, hogy a munkavállalók érzik, tudják annak fontosságát, hogy **javaslataikkal javíthatják a munkafolyamat hatékonyságát és minőségét.**

Tisztában vannak azzal, hogy főleg „szabálykövető magatartásra”, „tapasztalatra”, „szaktudásra”, határozottságra”, „pontosságra”, „alkalmazkodási készségre”, „nyelvtudásra” van szükség munkakörük jobb teljesítéséhez.

A motivációkat vizsgálva kiderül, hogy a „**megbecsülés**” (27,2%), fontosabb tényezőként jelenik meg, mint a „bér és a juttatások” (23,0%). Fontos a „kellemes munkahelyi légkör” és „munkakörnyezet” (16,4%), valamint a „munkafolyamatok jó, egyértelmű megszervezése” (11,1%).

Az úgymond régi, szocialista attitűdök közül a **biztonság keresése** még természetesen jelen van a munkavállalókban. A munkahely legyen biztos, a különböző juttatások meglegyenek, a munkavállaló fontosnak érezze magát.

A munkaáltatók úgy érzékelik, hogy az idősebbek ragaszkodnak a munkahelyekhez, az adott helyről akarnak nyugdíjba menni, amit pozitívumként értékelnek. Ezzel szemben a **fiatalokról kevésbé van pozitív képük**, hiszen meglátásuk szerint „2–3 évente ugrálnak”, „nekik az nem jelent semmit, hogy ők egy nagyhírű cégnél dolgoznak”, ők „több pénzért hamar továbblépnek”. Nekik fontos a fizetés, a béren kívüli juttatások, így a cégek által rájuk fordított **befektetés sokszor nem térül meg.**

A pozitív munkaerőpiaci kép radikális megváltozása az 50 éves kor felett következik be. Sajnos az idősebb korosztály többsége már nem tervez hosszútávra, ami azért elszomorító tény, mert az 50 és 64 év közöttieknek körülbelül csak egyharmada van állásban Magyarországon. Az attitűdök tekintetében is éles generációs különbség figyelhető meg a fiatal és az idősebb munkavállalók között. A fiatalok nyitottak, sokkal jobban alkalmazkodnak, hajlan-

dóak többet tanulni, dolgozni, túlórát vállalni. Ezzel szemben kevésbé lojálisak a munkaadókhoz, sokkal könnyebben váltanak munkahelyet, ami sok esetben azt jelenti, hogy a képzésükbe fektetett idő és pénz máshol hasznosul.

A megkérdezettek többsége igen pozitívan értékeli a saját munkáját: 46 százalékuk azt mondja, hogy **élvezi munkáját, sok öröme van benne**, sőt, munkája „cél, értelmet ad az életének”. Ezzel szemben 35 százalékuk nyilatkozik úgy, hogy munkája „pusztán a megélhetés forrása”.

Túlóra-vállalás, lojalitás

A magyar munkaerőnek **magas a munkahely iránti lojalitása**, különösen vidéken. A megkérdezettek 90 százaléka mondja azt, hogy számára **fontos a cég jó híre**, illetve a cég üzleti sikere.

A fővárosban „csupán” 78 százalék **áldozná hétvégejét** a cégének, míg a vidéki válaszadók esetében ez az érték rendre megközelítette a 90 százalékot. Mindez a vidéki munkavállalók kiszolgáltatottságát is jelzi, azaz ők kevésbé találnának új, másik munkahelyet, így ennek megtartása érdekében sokkal nagyobb áldozatokat hajlandók hozni. Tovább árnyalja ezt a képet, hogy a munkaadóknál a túlóra vállalása úgymond természetes, így ez a munkavállalóknál egyfajta lojalitás-illúzió forrása lehet.

A magyar munkavállalók döntő többsége **elégedett a jelenlegi munkahelyével**, 10 dolgozóból csupán 1 érzi úgy, hogy a jelenlegi munkája átmeneti jellegű, és 1–2 éven belül váltani szeretne. Ennek ellenére egyértelműen megszűnt az egész életpályán keresztüli egyetlen munkahely modellje.

A magyarországi munkavállalók több mint fele nemet mondana, ha egy nagyobb rugalmasságot, kedvezőbb munkavégzési lehetőségeket biztosító állást kínálnának számukra. A munkahelyük iránt elkötelezettek közül minden második munkavállaló **akár több mint tíz évig is a cégnél maradna**. A munkavállalók 86 százaléka hajlandó

hétvégi munkát vállalni a cég érdekében, viszont csak 36 százalék lenne hajlandó **nagyobb távolságra ingázni**.

A munkavállalók több mint fele fontosnak tartja, hogy **értesüljön a vállalat hosszú távú terveiről**, hogy tájékoztassák a cég aktuális helyzetéről. Az átlagnál jobban igénylik ezt a középkorúak, az átlagnál kevésbé igénylik ezt a fiatalok.

Kooperáció, csapatmunka

A válaszolók 60 százaléka **jobban kedveli a csoportban végzett munkát**, mint az egyedül végzendő munkát. A megkérdezettek 87 százaléka mondja azt, hogy **munka közben segítik egymást**.

Meglepő módon, mindezzel szemben általános az a vélekedés a Magyarországon dolgozó külföldi menedzserek körében, hogy a magyarok nem jó csapatjátékosok, ami a vélemények szerint elsősorban abból fakad, hogy általában nem értik a proaktivitás és a hálózat-építés lényegét. A vezetőket inkább elszigetelik, mintsem együttműködnének velük közös célok érdekében.

Képzés

A cégeknek komoly pénzt kell fektetniük a dolgozóikba, hogy képezzék őket, de a munkaerő még így is olcsónak számít. A tehetséges, ügyes **fiatalok még vonzzák a külföldi cégeket**, de több helyen jelezték – például a kutatóintézeteknél –, hogy előbb-utóbb olyan helyekre fognak menni, **ahol jobb a képzés, ahol erre többet áldoz az ország**.

Majdnem minden második munkavállaló érzi úgy, hogy jó lenne, ha **többet tanulhatna a közvetlen munkahelyi környezetétől**. A továbbtanulás, képzés iránt a vidéki nagyobb városokban élő munkavállalók sokkal nyitottabbak (70%-a tartja hasznosnak a tanulást), mint a községek és a főváros munkavállalói (csupán felük szeretne tanulni).

Sajnos az 50 évesnél idősebb korosztály többsége (63%-a) **már nem tervez hosszútávra**, szakmai terveiben nem szerepel például a tanulás, képzés. Ez különösen azért aggasztó, mert a munkaerőpiac szempontjából ez a csoport a leginkább veszélyeztetett, körükben elképesztően alacsony a foglalkoztatási arány Magyarországon, holott az egyik legnépesebb korcsoport.

Mobilitás

A munkahely-változtatás gyakorisága nagyjából megfelel az európai átlagnak, ugyanis a megkérdezett hazai munkavállalók felét **foglalkoztatja a munkahely változtatás** gondolata. A munkavállalók elsősorban magasabb fizetésért, rugalmasabb munkaidőért, a továbbfejlődés, önképzés lehetőségéért, valamint a jobb előmeneteli lehetőségért váltana munkahelyet.

A cég érdekében nagyobb távolságra jellemzően a fiatalok és férfiak lennének leginkább hajlandók elutazni, azonban ezekben a csoportokban is csupán 40 százalék közülük azoknak az aránya, akik **vállalnák a napi ingázást**.

A magyar munkavállalók, amennyiben munkahelyet változtathatnának, akkor jelentős mértékben szívesebben mennének **magyar nagy-, közép- és kisvállalkozásokhoz**, csak a megkérdezettek 24 százaléka menne multinacionális céghez.

A MAGYAR MUNKAERŐ SZEGMENTÁLÁSA AZ ATTITÚDOK ALAPJÁN

A magyar munkavállalók attitűdjei alapján, statisztikailag 3 munkavállalói csoportot tudtunk elkülöníteni:

1. a beruházók,
2. a passzívak és
3. a materiálisan motiváltak csoportjait.

A **„beruházók” csoportjára** jellemző, hogy a munkavégzésre egyrészt belülről motiváltak, másrészt hajlandók beruházni saját humán tőkéjükbe. Ők büszkék a szaktudásukra, a munkahelyükön gyakran van szükség a problémamegoldó képességükre, a munkájuk ellátásához fontos a folyamatos tanulás.

A **„passzívak” csoportjába** tartozó munkavállalók elvárják a foglalkoztató vállalatától, hogy az igazodjon, változzon az ő munkavállalói igényeihez. A vállalatoknak kell erőfeszítéseket tenni annak érdekében, hogy megtartsák a jó alkalmazottait, nekik kell igazodniuk a munkavállalók egyedi igényeihez. Ők értenek leginkább egyet azzal is, hogy a 3–4 évente új munkaterületeket kell kipróbálni, amihez a vállalatoknak is támogatást kell nyújtaniuk.

A **„materiálisan motiváltak”** a munkahely-keresés során természetesen főként a fizetés mértékét nézik, és ők érzik úgy leginkább, hogy nem a szaktudásuknak megfelelő beosztásban, munkakörben dolgoznak.

A leginkább figyelemreméltó különbségek az egyes ágazatok között figyelhetők meg. Az értékeiben, attitűdjeiben az ipari korszakot idéző ágazatoknál a bányászat, az ipar jelenik meg, míg a beruházóknál a tudásintenzív, szolgáltatói ágazatok. Sajnos a közigazgatásnál itt is viszsza, holott napjainkban a szolgáltatásaival ennek az ágazatnak is a versenyszférához hasonlóan kellene működnie, gondolkodnia.

Az egyes ágazatokban dolgozó munkavállalók attitűdjei markánsan elkülöníthetők egymástól: a tudásintenzív, szolgáltatóipari ágazatok jellemzően a „beruházók” csoportját foglalkoztatják, a „passzívakat” a közigazgatás, míg „materiálisan motiváltakat” az ipar és a bányászat.

A MUNKAADÓK RÉSZÉRŐL ELVÁRT ATTITÚDOK

A munkavállalók válaszai alapján azt látjuk, hogy az adott munkakörhöz tartozó feladatok ellátásához ma leginkább **együttműködési készségre, alkalmazkodásra és egyéni felelősségvállalásra van szükség** – így gondolja a magyar munkavállalók 86 százaléka –, míg **legkevesbé az IKT eszközök iránti nyitottságra, hétvégi munkavégzésre való hajlandóságra, illetve a folyamatos tanulásra.**

A munkahelyi elvárások alapján 3 munkahely-típust különítettünk el:

1. az önállóságot megkövetelőt,
2. a konformitást-lojalitást, valamint
3. az innovatív magatartást követelőt.

A munkahelyi elvárások közül az önállóságot érzik a leginkább meghatározónak a középszintű vezetők, a közvetlen termelésirányítók, a fizikai munkát is végző kisvállalkozók, illetve a szellemi szabadfoglalkozásúak, valamint az érettségit követő, felsőfokra nem akkreditált szakképzettséssel rendelkezők és a főiskolai végzettségűek. Ágazati besorolás alapján ide tartoznak a pénzügyi, biztosítási szolgáltatások, a kereskedelem és a közlekedés-hírközlés.

A konformitással összefüggő tulajdonságok jelentőségét leginkább az alsó és a felső vezetők érzik, tőlük magas fokú alkalmazkodást, lojalitást várnak el a munkaadók. Itt még ki kell emelni, hogy a női munkavállalók jóval magasabb konformitási elvárást érzékelnek a munkahelyük részéről, mint a férfiak, ami erősen összefügg azzal a jelenséggel, hogy az ágazatok közül ide sorolható az oktatástudomány és az egészségügy, ahol a női munkavállalók egyszerűen felülreprezentáltak.

A RUGALMAS BIZTONSÁG HELYI SZABÁLYOZÁSNAK ESÉLYE

A munkavállalók több mint 90 százaléka hajlandó lenne túlmunkát vállalni, ami azt jelenti, hogy mind a munkaidőre, mind a pihenőidőre vonatkozó rendelkezésektől

való eltérés lehetőségeivel **élhet a munkáltató anélkül, hogy ellenérzéstől, hatékonyságcsökkenéstől kellene tartania.**

A vállalatok több mint 60 százaléka fontosnak tartja, hogy a szakszervezetek és a munkaadók helyi szinten hozzassanak döntéseket az **ideiglenes munkaszerződésekről, a munkaidő hosszáról, a hétvégi munkavégzésről és az elbocsátások megkönnyítéséről.** A foglalkoztatás rugalmasságának helyi szintű szabályozása és az elbocsátások megkönnyítését a szolgáltatóiparhoz tartozó vállalatok tartották a legfontosabbnak.

Az Európai Unió tagállamainak tapasztalatai, illetve a saját adatfelvételeink eredményei alapján összegzésként megállapítottuk, hogy **a munkajog hatályos rendszere mind nemzeti, mind pedig európai szinten meghaladottnak tekinthető,** nem igazodik a munkavállalók és a munkáltatók igényeihez sem, így az **nem alkalmas a versenyképesség javítására.**

III. A GAZDASÁGSZERKEZET SAJÁTSÁGAI

SZOLGÁLTATÓI IPAR

A gazdasági fejlődés egyre inkább meghatározó eleme az innováció, valamint a szolgáltatói szektor teljesítménye. Utóbbi szegmens adja például USA GDP-jének több mint 75 százalékát, de ugyanígy **szolgáltató gazdaságnak** számít Kanada, Ausztrália, Japán vagy Németország. A gazdasági válság, visszaesés ellenére is azt mutatják a statisztikák, hogy további fejlődés változatlanul az **üzleti szolgáltatások** területén várható, ugyanakkor a **szolgáltató-ipari innováció** fogalomköre alig ismert.

Magyarország szintén erőteljes elmozdulást tett az utóbbi években a szolgáltatóipar fejlődése terén: míg 2004-ben az új befektetések háromnegyede ipari-, és csak egyharmada szolgáltatói projekteket érintett, addig 2008-ban ez az arány közel kiegyenlítődött (az ipari projektek 58, míg a szolgáltatói projektek 42 százalékot tettek ki).

A KSH 1999 és 2003 közötti időszakban áttekintette az egyes gazdasági ágazatok foglalkoztatási mutatóit. Ezek alapján az alábbi trendeket látjuk a szolgáltató szektoron belül:

- * A kereskedelemben folyamatosan növekszik a foglalkoztatottak száma,
- * A turizmusban elég nagy hullámváz tapasztalható az egyes évek között, de ha a 4 éves ciklust nézzük, akkor azt láthatjuk, hogy összességében ugyanannyian dolgoznak a szektorban.
- * Érdekeség, hogy a logisztika, távközlés szektorban dolgozók száma nem változott.
- * A pénzügyi szektorban 2001-től egy határozott foglalkoztatási növekedés figyelhető meg.
- * A közigazgatás, társadalombiztosítás szektorban 2001-től, meglepő módon, növekedést mutatnak az adatok.

- * Az oktatási ágazatban nem tapasztalható jelentős elmozdulás.

Az egyik kutatás során a szolgáltatási szektort 12 különböző ágazatra bontottuk, majd ezeket az ágazatokat 4 alrendszerbe – gazdaság, politika, tudomány és társadalom – csoportosítva egyenként megvizsgáltuk a versenyképesség, a foglalkoztatottság, transzformativitás trendjeinek alakulása szempontjából.

A kutatás eredményei szerint azok a szektorok, amelyekben **elvileg magasnak kellene lennie a transzformáció-képességnek**, de a mai magyarországi helyzetkép szerint mégis alacsony, illetve „gyenge” értékelést kellett adnunk, kiemelt célpontok: ilyen **az oktatás, a tudomány (kutatás-fejlesztés), a közigazgatás és a turizmus**.

Azok a szektorok, amelyek „magas” minősítést kaptak transzformáció-képességükre, olyan támogató tevékenységek voltak, amelyeknek célja a nemzetközi versenyképesség és az exportbővítés. Ilyenek az üzleti szolgáltatások, a **tartalomipar és az információ- és tudásszolgáltatások**.

Az információs korszak legjellegzetesebb változásai a foglalkoztatás-szerkezetben, az egyes ágazatok nemzetgazdasági súlyában, illetve egymáshoz viszonyított arányában, valamint a fogyasztás összetételében ragadhatóak meg. Az összehasonlító nemzetközi vizsgálatok alapján az évtizedek óta tartó trend nem törik meg, és az ipari és agrár-ágazatok helyére az információs-és a tudásszektor, a szolgáltatások (például pénzügyi, HR szolgáltatások, elemzési, műszaki tanácsadás) és a kulturális ágazat nyomulnak. Ebből következően egy helyzet-érzékeny stratégiára alapozott gazdaságpolitikának azokra a területekre kell koncentrálnia, amelyek pozitív változásaikkal a dominó-effektus révén a többi területre a legnagyobb hatással tudnak lenni: ez **elsősorban a kormányzat és az oktatás területeit értékeli fel**.

Másképp olyan „niche”-területekre érdemes különös figyelmet fordítani, amelyek egy „következő generációs”

versenytér kulcs-területei lehetnek. Ez a teljes **élményipari ágazatot** (a turizmust és a tartalomipart), a **kultúrát** és ismét csak az **oktatást értékeli fel** – így nyerhet értelmet (illetve válik gyűjtő-elnevezéssé) a „kreatív iparágak” terminus is.

A versenyképességi rangsorok tanulságai lefordíthatóak ágazat-szintű beavatkozási feladatokra (ilyeneket látunk ezidáig) és átfogó, „horizontális” feladatokra is, két-féleképpen:

1. Bizonyos hiányzó képességeket, jártasságokat, tudásokat (pl. idegennyelv-tudás – elsősorban az angolé, kommunikációs ismeretek, csapatmunka, önálló problémamegoldó képesség, menedzsment kultúra) azok tömegesedéséig elsősorban megfelelő szolgáltatások tudják pótolni, mintegy „előkészítve” az utat ahhoz, hogy ezekkel „saját jogon” rendelkezzenek az adott ágazatok szereplői;
2. Jól látszanak azok a területek, ahol jól eltalált stratégiai beavatkozás-tervezést követő sikeres akciókkal, projektekkel javulnának a versenyképesség mutatói, mint például a Magyarországon tanuló külföldi diákok száma és az élethosszig tartó tanulás különböző formáiban résztvevők száma. Ezek az indikátorok elsősorban ismét csak az oktatás egészére mutatnak, mint kiemelt célpontra, de valamennyi ágazatnak fakadnak belőle feladatai.

A nemzetközi összehasonlító adatból úgy tűnik, hogy hazánkban **nincs diplomás túlképzés**, a diplomások aránya egyáltalán nem magas. A felsőoktatási expanzióban is rejlenek még lehetőségek, hiszen az OECD-országok 32%-os átlagához képest Magyarországon a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya az összes népességhez viszonyítva alig éri el a 20%-ot.

Ugyanakkor a felsőoktatás alapkészséget átadó, fejlesztő funkciója terén jelentős lemaradás tapasztalható Magyarországon. Az OECD IALS Felnőtt Írásbeliség Vizsgá-

lat⁵ adatai szerint a hazai felnőtt (16–65 éves) népesség **olvasás-értése** a vizsgált 20 ország között az utolsók között helyezkedik el⁶. Különösen meglepő, hogy ezen belül a felsőfokú végzettségűek eredményei utolsók lettek a vizsgált országok között. A magyar felsőfokú végzettségűek eredményei közel azonosak a svéd középfoknál alacsonyabb végzettséggel rendelkezőkével. A vizsgálat hazánkra vonatkozó további érdekessége, hogy a magyarok ezzel szemben elégedettnek olvasástudásukkal. A legrosszabbul teljesítők közel háromnegyede ítélte jónak ezen képességeit. Sajnos az eredmény magyarázata egyszerűen az, hogy a szövegértésben rosszul teljesítő magyar munkavállalók döntő többségénél (95%) egyszerűen **nincs szükség olvasástudásra a munkájuk során**.

Az OECD Tudomány- és Technológiapolitikai Bizottsága által készített országelemző tanulmánya Magyarországon innovációval kapcsolatos teljesítményéről megállapítja, hogy **csekély az innovatív KKV-k súlya** a gazdaságban, a vállalkozások nem működnek együtt, illetve az egyetemek és az MTA nehezen alkalmazkodik a tudáslapú társadalom elvárásaihoz.

Az ország erősségei között került kiemelésre a gazdaság nyitottsága, a gazdaság hatékonyságának folyamatos növekedése, a tudomány általánosan jó teljesítménye különösen a fizika, a matematika, a biológia, kémia, klinikai orvostudomány és mérnöki területeken. Az egy kutatóra jutó publikációk száma közelebb áll az EU átlagához, mint ahogy azt a finanszírozás indokolná. Ugyanakkor a jelentés gyengeségnek nevezte meg az **alacsony K+F intenzitást**, ennek kedvezőtlen regionális koncentrációját (a közép-magyarországi régióra), és a gyenge szabadalmi tevékenységet. A tudomány és technológia számára nincs elég szakember, és a munkaképes korú lakosság arányában egyébként is alacsony a diplomások száma.

⁵ OECD: International Adult Literacy Survey (IALS), 1999

⁶ Jelentés a magyar közoktatásról, 2000

IV. AZ IDŐSÖDŐ TÁRSADALOM MUNKAERŐPIACI KIHÍVÁSAI

Magyarország népessége 2001 elején 10 millió 200 ezer fő volt, a várható szám 2021 elején 9 millió 850 ezer fő, ami 3,5 százalékos csökkenésnek felel meg. Az idősek aránya 15,1 százalékról 20,4 százalékra változik 2000 és 2020 között.

Az európai tendenciákkal egyezően **Magyarország is küzd a népesség öregedéséből eredő problémákkal.** A magyar munkaerőpiacot általánosan is jellemző alacsony aktivitás, azonban a nyugdíj előtti években mindkét nemnél hirtelen és nagymértékben csökken az aktivitás. Az idősebbek alacsony aktivitása részben alacsonyabb iskolázottságukból adódik. További fontos jellemző, hogy a 45 évesnél idősebbek körében igen magas a rokkantnyugdíjasok aránya. Ezt tetézi a korai nyugdíjba vonulás (58 éves korban, szemben az ír, skandináv 63–65 évvel).

A közép- és nagyvállalatoknál összesen közel 1,3 millió fő áll alkalmazásban, körükben a 45 éven felüliek aránya 45 százalékot (566 ezer főt) tesz ki.

A 45 éven felüliek aránya az egyes cégméret-kategóriákban nem tér el jelentősen. Nagyobb különbségeket fedezhetünk azonban fel az egyes ágazatok között: a pénzügyi tevékenységgel, ingatlanügyekkel, illetve gazdasági szolgáltatásokkal foglalkozó közép- és nagyvállalatoknál az idősek aránya mindössze 32 százalék, szemben a mezőgazdaságban, oktatásban, egészségügyben és egyéb szolgáltatások területén tevékenykedő cégekkel, ahol 57 százalék.

A külföldi többségi tulajdonú cégeknél a 45 éven felüli dolgozók aránya mindössze 33 százalék, a belföldi többségi tulajdonban lévő vállalatoknál 47 százalék. Az állami, illetve önkormányzati cégeknél az alkalmazásban állóknak már több mint a fele (55%-a) idősödőnek mondható.

A hazai 50 fő feletti vállalkozások által az elmúlt három évben újonnan felvett dolgozók között legnagyobb arányban (39%) a 15–29 évesek szerepeltek. A 30–44 évesek aránya az új munkavállalók körében 24%, míg a 45–49 éveseké 16%. Az elmúlt három évben felvett dolgozóknak mindössze 37 százaléka múlt már el 45 éves, és azon vállalatok aránya, akik 60 év felettieket is felvettek, fél százalék alatt marad. A vállalkozások mindössze 23 százaléka vállalta fel, hogy **számít a dolgozók kora a felvételnél**. Ugyanakkor más metszetben látható, hogy 45 év felett már jelentősen mérséklődik az alkalmazási hajlandóság, 50 év felett pedig már csak **végzésűség esetén vesznek fel új alkalmazottat**.

KÉPZÉS, ÁTKÉPZÉS

A hazai (legalább 50 főt foglalkoztató) cégek **egyértelműen a 45 évnél fiatalabb munkavállalók képzését preferálják**. Összességében azt tapasztaltuk, hogy minél idősebb egy dolgozó, annál kevésbé tartják fontosnak a továbbképzését. Az idősek **esélyegyenlőségének megsértése** a szakmai ismeretek fejlesztésében erősen tetten érhető, ami miatt halmozottan romlanak munkaerő-piaci esélyeik.

Átképzésben, kiképzésben, illetve továbbképzésben az elmúlt 3 évben a magyarországi felnőtt lakosság 16 százaléka vett részt, ez a ténylegesen gazdaságilag aktív válaszadóknak 28 százalékát jelenti.

Az iskolai végzettség és a további képzésben való részvétel között igen szoros a kapcsolat, minél magasabb iskolázottságú valaki, annál nagyobb lehetősége adódik a továbbképzésekre. Tehát azok a társadalmi csoportok, amelyeknek leginkább szükségük lenne tudásuk gyarapítására, szinte nem vesznek részt a felnőttképzésben. A 45 év alattiaknak összesen 8 százaléka, a **45 év felettieknek 3 százaléka vett részt számítástechnikai képzésben a múlt év során**.

Az idősebb korban zajló munkaerő-piaci képzés során elsősorban szakmát, vagy további szakmát szereznek a résztvevők, illetve a felsőfokú végzettségűek esetén a másoddiploma megszerzése a tipikus. A képzések költségét alapvetően a munkaadó állja, esetleg részt vesz benne az Állami Foglalkoztatási Szolgálat. Rendkívül alacsony a saját ráfordítás a tudás megszerzése, felfrissítése érdekében! Ugyanakkor kevésbé elégedettek a 45 év feletti dolgozók azokkal a képzésekkel, amelyeket foglalkoztatóik nyújtanak számukra.

Az átképzések, továbbképzések a 45 év felettieket elsősorban **jelenlegi munkaerő-piaci helyzetük megtartásához segítik hozzá**, s kisebb mértékben javítják fizetési helyzetüket, amellet, hogy önbizalmuk, közérzetük javulása által valószínűleg indirekt módon pozitív irányba hatnak a munkavégzéssel kapcsolatos motiváltságukra, általános munkateljesítményükre is. Kevésbé vannak ugyanakkor e képzések hatással az új munkahely megszerzésére irányuló törekvések megvalósítására, a beosztásban való előrelépésre vagy akár a fizetés mértékének jelentősebb növelésére.

DIGITÁLIS ÍRÁSTUDÁS

A magyarországi felnőtt lakosság több mint fele saját elmondása szerint egyáltalán nem tudja használni a számítógépet. Azok, akik úgy gondolják, hogy nagyobb vagy nagy biztonsággal használnak számítógépet Magyarországon a felnőtt lakosság köréből összesen 21 százalékot képviselnek. A számítógéphez és internethez elsősorban a fiatalok, a tanulók, a magasabb iskolázottságúak és a magasabb státuszúak értenek jól.

Ha a 45 év alattiakat és az ennél idősebbeket összevontan kezeljük, azt láthatjuk, hogy a 45 év alattiak körében 55 százalék legalább közepes biztonsággal kezeli a számítógépet, 46 százalékuk pedig az internetet. Az ennél idősebbek körében mindössze 17, illetve 11 százalék mondhatja

el ugyanezt magáról, s a többség (81–87%) a hozzá nem értők vagy a csak kissé hozzáértők közé sorolta magát.

A hazai felnőtt lakosság 18 százaléka használja munkavégzése során a számítógépet, a 12 százalékuk az internetet. Ez azt jelenti, hogy a ténylegesen gazdaságilag aktívak (akik folytatnak jövedelemszerző tevékenységet) 36 százalékának munkavégzéséhez (valamilyen szinten) szükséges a számítógép, 23 százalékuk számára pedig szükséges az internet.

Figyelemre méltó tehát, hogy a számítógép- és internet-használat (mint elvárás) a munkaerőpiacon nem érinti kisebb százalékban a 45 év feletti munkavállalókat, mint az ennél fiatalabbakat (míg a hozzáértés szubjektív megítélésében, mint láthattuk, sokkal nagyobb különbségek adódnak).

V. MOBILITÁSI HAJLANDÓSÁG, FIATALOK MOBILITÁSI ESÉLYEI

Az Európai Unió vezetői a 2006-os évet a mobilitás évének keresztelték el. Az Európai Bizottságban sorra jelentek meg tanulmányok, hogy a nemrégiben csatlakozott tagállamokból érkező munkaerő milyen hatást váltott ki a „régiek” piacán.

Az EU csatlakozást követően, a korábbi elképzelésekkel ellentétben, a **magyarok sem vándoroltak tömegesen külföldre**, ami többek között a hazánk állampolgárainak **alacsony földrajzi és szakmai mobilitási hajlandóságával** magyarázható. A teljességhez hozzátartozik, hogy egyes kutatók szerint a hazai nagyvonalú segélyezési rendszer is közrejátszott ebben. (esetleg megjegyzésbe).

A munkaerőpiac szempontjából lényeges, hogy milyen képzettségi csoportokra jellemzőbb a tartós külföldi munkavállalás szándéka. A felmérésekből kitűnik, hogy az alacsony képzettségűek csak **rövid távú kivonulásukat tervezik**, inkább szezonális, rövid idejű külföldi munkát vállalnának, számukra ez tűnik realisabb lehetőségnek. A szakmunkások zöme viszont néhány éves kint létre, vagy letelepedésre is gondol. A felsőfokú végzettségűek esetében mind a rövid- mind a hosszabb távú külföldi munkavállalást megjelölők száma is jelentős, bár a munkavállalási korúak létszámához képest nem magas.

A felmérések szerint a 18 éven felüli népesség közel negyede (23%) **hajlandó lenne belföldön más településre költözni munkahelyváltás céljából**. Körükben 22 százalék (kb. 410 ezer fő) az, aki a következő 5 évben állásszerzés/váltás céljából tervezi, hogy más településen fog letelepedni. Az idősektől eltekintve, a 18–59 évesek körében a megkérdezettek 7 százaléka jelezte, hogy a következő 5 évben tervezi a belföldi költözést. A költözési hajlandóság az életkor emelkedésével csökken, a 18–29 évesek több mint

fele, a harmincasok harmada, a negyvenesek ötöde, az ötvenes éveikben járóknak pedig 16 százaléka jelezte, hogy hajlandó lenne lakhelyet változtatni munkahelyszerzés céljából. A lakhelyváltásra hajlandóságot mutatók körében a költözést tervezők aránya a 18–29 évesek (31%), a felsőfokú végzettségűek (28%), a községben lakók (27%), valamint a dél-dunántúliak (35%) körében a legmagasabb.

A hazai, legalább 50 főt foglalkoztató vállalatok vezetői úgy gondolják, hogy **a magyar munkavállalók nagyon nehezen veszik rá magukat arra, hogy a munkahely megszerzése érdekében elköltözzenek.** A legmobilibbnak az észak-magyarországi cégek tartják a munkavállalókat, de még az ő értékelésük is igen negatívan festi le a költözési hajlandóságot. A vállalatok értékelését alátámasztja a felmérés azon eredménye, hogy az 50 fő feletti vállalatok csak tizedénél dolgozik olyan alkalmazott, aki az elmúlt két évben megváltoztatta a lakhelyét azért, hogy munkahelyet szerezzen. Az 50 fő feletti cégek összesen 3400 olyan munkavállalóról tettek említést, aki a munkahely megszerzése érdekében elhagyta korábbi lakhelyét.

FIATALOK MOBILITÁSI HAJLANDÓSÁGA

A magyar fiatalok egyáltalán **nem tekinthetők a munkavállalás, tanulás szempontjából a mobil rétegnek,** az ingázási és költözési hajlandóság az ő esetükben is alacsony, számos nem várt körülmény bír befolyásoló, gátló hatással.

A földrajzi mobilitás terén az eredmények arról tanúskodnak, hogy a 18-29 éves magyar fiatalok – bármennyire is fontosnak tartják a továbbtanulást – még ennek érdekében sem hajlandóak naponta esetleg több órát utazni emiatt. A statisztikai adatok azt mutatják, hogy aki az egyetemi évei alatt mobil volt, az később a diploma megszerzése után, a munkavállalásnál is nagyobb eséllyel lesz mobil, akár belföldi, akár külföldi költözésről legyen szó.

A 18–29 éves megkérdezettek körében az ország valamennyi régiójában 46–55 százalékban találunk olyan fiatalot, aki születési helyén él a mai napig. Ezekből az adatokból arra következtethetünk, hogy a **pályájukat kezdő fiatalok körében nincs nagyobb mértékű országos mobilitás**, ugyanakkor a kisebb településeken nagyobb arányban találunk olyan fiatalokat, akik már szüleikkel vagy önállóan új településre költöztek.

A **foglalkoztatott fiatalok közel kétötöde** (38 százalék) **ingázik** lakó- és munkahelye között. Döntő többségük naponta ötven kilométeren belüli távolságról (30 százalék) utazik munkahelyére, további 5 százalékuk (hasonlóképpen naponta) több mint 50 kilométerről.

A társadalmi–gazdasági státusz egyenesen arányos a mobilitási hajlandósággal, azok hajlandóak inkább a mobilitásra, amelyek kedvezőbb helyzetben vannak és azok a társadalmi csoportok a legkevésbé mobilak, akiknek a legnagyobb szükségük lenne rá, hiszen rossz anyagi helyzetben vannak, elmaradott régióban, kistelepülésen élnek, alacsony iskolai végzettségűek, munkanélküliek. A legfeljebb általános iskolát végzettek és a szakmunkások az országon kívülre tekintgetnek inkább; de a legfeljebb nyolc osztályt végzettek fele a teljesen immobil csoportba tartozik.

A fiatalok kétharmadát (66%) **a közvetlen környezete** (család, lakhelyhez való kötődés, barátok stb.) **tartja vissza** leginkább attól, hogy külföldön vállaljon munkát, vagy folytasson tanulmányokat. Érdekesség, hogy viszonylag kevés azoknak az aránya, akik valamilyen adminisztratív korlátot említenek – pedig a szakirodalom kiemeli a mobilitást segítő intézményhálózat hiányának fontosságát. A legfőbb mobilitási tényező „természetesen” a **pénz**, a fiatalok 90 százaléka ezért utazna, több mint felük **nyelvtanulás** céljából (57%), kicsit kevesebben (42%) azonban **kalandra és tapasztalatra** vágyanak. Érdekes, hogy a fiataloknak csupán 11 százaléka lenne mobil azért, mert nem szeret itthon lakni.

A kutatások meglepő eredménye, hogy a magyar fiatalok milyen **gyakran változtatnak munkahelyet**. A mintába került fiatalok átlagosan közel négy (3,7) munkahelyen dolgoztak már, mindezt közel három (2,8) területen tették. Sajnos ez ahhoz vezet, hogy körükben a többség rossz munkatapasztalattal, hiányos szakmai ismertekkel rendelkezik. Ez húzódhat meg annak a meglepő tapasztalatnak a hátterében is, miszerint a fiatalok a munkahelyekre egyáltalán nem gondolnak úgy, mint a szakmai továbbképzés, fejlődés lehetőségére. A fókuszbeszélgetések eredményeként azt kaptuk, hogy a tudásszint növelését, új kompetenciák, tudásterületek elsajátítását kizárólag az oktatási rendszer intézményein keresztül képzelik el.

A kutatás nem várt eredménye, hogy a fiatalok körében a mobilitással és a munkavállalás nehézségeivel kapcsolatos negatív attitűdök lényegesen szélesebb körben vannak jelen, mint ahogy azt előzőleg feltételeztük.

VI. EPILOGUS

A rendszerváltást követő másfél évtized munkaerő-piaci földrengései után az átalakulás mostanra lelassult, az új intézményi és ágazati viszonyok (beleértve a strukturális munkanélküliséget, a pályakezdő fiatalok és az idősek munkavállalásának kérdéseit) **megmerevedtek**. A legsúlyosabb problémát, mint korábban láttuk, a **munkavállaló korú inaktívak magas aránya** jelenti. A magyar munkaerőpiacot általánosan is jellemző alacsony aktivitás a munkavállaló korú népesség két korcsoportja, a **fiatalok** és az **50 éven felüliek** esetében kirívóan alacsony. A **magyar munkavállalók** – köztük a pályájukat kezdő fiatalok is – nagyon nehezen veszik rá magukat arra, hogy **a munkahely megszerzése érdekében elköltözzenek**⁷. Nem sikerült emellett elérni a rendszerváltás után a munkaerőpiacról alacsony iskolázottságuk és halmozottan hátrányos helyzetük miatt kiszorultak tömeges, de még szórványos re-integrációját sem.

Stratégiai szintű kérdésként – egymást követő hullámokban – napirenden voltak ugyan a **munkahelyteremtő támogatások** (elsősorban a nemzetközi vállalatok betelepülési kedvét növelve) vagy **táv munka-jellegű foglalkoztatást elősegítő konstrukciók**, de folyamatosan és domináns módon tipikusan a **korrekciós mechanizmusok maradtak a középpontban** (azaz a leszakadók felzárkóztatása, a szociális háló „sűrűbbre szövése”, az alacsony iskolai végzettség csapdájából kiszakító (tovább)képzések, közmunka, fogyatékosok foglalkoztatása stb.).

⁷ Az 50 fő feletti cégeknél kevesebb mint négyezer olyan munkavállalóról tudunk, aki a munkahely megszerzése érdekében elhagyta korábbi lakhelyét. A 18–29 éves megkérdezettek körében az ország valamennyi régiójában 46–55 százalékban találunk olyan fiatalot, aki születési helyén él a mai napig.

Pedig egyre inkább érezhető, hogy a munkaerőpiaci piramis „alulról” nehezen hozható mozgásba. Az automatizálás, a korszerű termelési rendszerek, az informatikai fejlesztések révén „felszabaduló” munkaerőt egyedül **a magasabb érték-hozzáadású tevékenységek irányába való elmozdulás** mobilizálhatja. Ha a szabad munkaerő ehelyett alacsonyabb tudásigényű munkakörben kénytelen elhelyezkedni, azt az egyének süllyedésként, visszalépésként élik meg, akárcsak a képességeiknek nem megfelelő munkát végző „túlképzettek”. Ezzel párhuzamosan a munkakörök átalakulása is növekvő módon hozza hátrányba a képzetleneket, ami megint az alulról induló mozgásokat akadályozza. Mindezek együttes hatásaként tudjuk be, hogy Magyarországon ez ideig **nem sikerült befolyásolni a szükségyszerű strukturális változások irányát társadalom-, foglalkoztatás- vagy éppen oktatáspolitikai beavatkozási csomagokkal.**

Ez az igény ebben a pillanatban **normatív**, mert a humáninfrastruktúra állapotának jelenlegi realitásai látszatra kevés esélypontot kínálnak - elég, ha csak a nyelvtudás és a tanulási hajlandóság rémisztő adataira és az alacsony iskolázottság százaléértékeinek konok újratermelődésére gondolunk. A tömeges előrelépés ebben a közegben csakis lassú, evolúciós folyamat lehet. Ebből a szempontból pedig az a látlelet, amit a magyar munkaerőről a tanulmányban bemutatott felmérések alapján bemutattunk, reményre ad okot: a **pozitív attitűdök, a rugalmasság, a kreativitás transzformatív hatású** tud lenni, ha megfelelő **esély-környezettel** találkozunk.

Ennek az elemző tanulmánynak a folytatásaként olyan elképzeléseket szeretnénk a továbbiakban a Fehér Könyvhöz kapcsolódóan megjelentetni, amelyek a fenti megfontolások figyelembe vételével valódi, stratégiai választ kínálhatnak az erősödő kihívásra.